

**HUBUNGAN ANTARA *CALLING* DENGAN *WORK ENGAGEMENT*
DIMEDIASI OLEH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA GURU SMA**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Derajat Gelar S-2
Magister Psikologi**



Disusun Oleh:

**Juandra Prisma Mahendra
NIM 201710440211014**

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Oktober 2019**

**HUBUNGAN ANTARA *CALLING* DENGAN *WORK*
ENGAGEMENT DIMEDIASI OLEH KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS PADA GURU SMA**

JUANDRA PRISMA MAHENDRA
201710440211014

Telah disetujui

Pada hari / tanggal, Senin / 30 September 2019

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Dr. Latipun, M.Kes


Dr. Nida Hasanati, M.Si

Direktur
Program Pascasarjana

Ketua Program Studi
Magister Psikologi


Akhsanul Mun'am, Ph.D


Dr. Iswinarti, M.Si



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya:

Nama : **JUANDRA PRISMA MAHENDRA**

NIM : **201710440211014**

Program Studi : **Magister Psikologi Sains**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. TESIS dengan judul : **HUBUNGAN ANTARA *CALLING* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* DIMEDIASI OLEH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA GURU SMA** adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak ada terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 7 Oktober 2019

Yang menyatakan,





JUANDRA PRISMA MAHENDRA

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Alhamdulillah, segala puja dan puji syukur bagi Allah *Subhanahu wa Ta'aalaa* atas segala karunia pertolongan dan kelapangan jalan bagi berbagai sisi yang Allah bukakan bagi penulis sehingga dapat melewati setiap tahapan proses penelitian ini dengan baik. Allah juga ciptakan skenario kehidupan yang luar biasa, hadirkan semangat yang tak pernah terbayang sebelumnya oleh penulis. Alhamdulillah tidak henti terucap atas keridhiatNya bagi penulis untuk dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Hubungan Antara *Calling* dengan *Work Engagement* Dimediasi oleh Kesejahteraan Psikologis Pada Guru SMA” sebagai syarat memperoleh gelar Magister Psikologi dari Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam proses pengerjaan tesis ini, Allah berikan banyak pertolonganNya melalui berbagai pihak, baik yang berada dekat ataupun jauh dengan penulis. Sebagai rasa syukur, penulis ingin menyampaikan *jazaakumullah khoiron jazaa'* untuk semua pihak yang telah terlibat, yaitu:

1. Bapak Dr. Fauzan, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak Akhsanul In'am, Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Ibu Dr. Iswinarti, M.Si selaku ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
4. Bapak Dr. Latipun, M.Kes selaku pembimbing utama, yang dengan sabar memberikan bimbingan dan mendidik penulis.
5. Ibu Dr. Nida Hasanati, M.Si selaku pembimbing pendamping yang senantiasa sabar dalam memberikan pengarahan dan bimbingannya agar penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik.
6. Ibunda Hj. Murniati, Ayahanda Junaidi, S.Pd, Adinda Dita Kharisma Varamudita, Della Lara Audia, dan Amanda Azka Azzahra tersayang atas

semua perhatian dan dukungan berupa doa yang tiada hentinya dan memberikan semangat kepada penulis.

7. Silfiasari, M.Si atas dukungan dan motivasi untuk menyelesaikan tesis ini.
8. Para dosen Magister Psikologi yang telah memberikan ilmu berharga selama penulis belajar di kelas perkuliahan pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
9. Bapak/Ibu Guru SMAN 1 Tanjung, SMAN 1 Pemenang, SMAN 2 Tanjung, SMAN 1 Gangga Kabupaten Lombok Utara khususnya sebagai partisipan.
10. Rekan-rekan Magister Psikologi Sains angkatan 2017 terkhusus kepada rekan-rekan kelas A.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis.

Penulis sangat menyadari bahwa tidak ada karya yang sempurna dan sangat diharapkan adanya masukan baik berupa saran maupun kritik yang bersifat membangun guna memperbaiki kekurangan yang ada. Akhir kata, semoga karya tulis ilmiah / tesis ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak yang membacanya. Sekian. Terimakasih

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Malang, 7 Oktober 2019

Penulis,

Juandra Prisma Mahendra

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
PENDAHULUAN	
Latar Belakang Masalah.....	1
KAJIAN PUSTAKA	
Kajian Islam	5
Perspektif Teoritis	6
Work Engagement	6
Calling dengan Work Engagement	7
Calling dengan Kesejahteraan Psikologis	8
Kesejahteraan Psikologis dengan Work Engagement	9
Kesejahteraan Psikologis, Calling, dan Work Engagement	10
Hipotesis.....	11
METODE PENELITIAN	
Subjek Penelitian.....	12
Instrumen Penelitian.....	13
Prosedur Penelitian dan Analisis Data	14
HASIL PENELITIAN	
Deskripsi Variabel	14
Uji Hipotesis	14
Pembahasan.....	16

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Simpulan19

Implikasi.....19

Daftar Pustaka20



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Subjek Penelitian	12
--	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model efek total hubungan $X \rightarrow Y$	11
Gambar 2. Model efek tidak langsung $X M \rightarrow Y$	11
Gambar 3. Hasil efek total hubungan $X \rightarrow Y$	15
Gambar 4. Hasil efek tidak langsung $X M \rightarrow Y$	16



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil uji coba skala <i>calling</i> (CVQ).....	27
Lampiran 2. Hasil uji coba skala <i>work engagement</i> (UWES)	28
Lampiran 3. Hasil uji coba skala kesejahteraan psikologis (RPWBS)	29
Lampiran 4. Skala penelitian.....	31
Lampiran 5. Data kasar hasil penelitian.....	37
Lampiran 6. Output Hayes	40



HUBUNGAN ANTARA *CALLING* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* DIMEDIASI OLEH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA GURU SMA

Juandra Prisma Mahendra
201710440211014
Juandraprisma992@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia pada suatu organisasi merupakan penentu tercapai tidaknya tujuan organisasi. Agar individu dapat bekerja secara optimal, maka diperlukan keterlibatan terhadap organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *calling* dengan *work engagement* melalui kesejahteraan psikologis sebagai variabel mediasi. Subjek penelitian ini adalah Guru honorer dan PNS Sekolah Menengah Atas (SMA) berjumlah 105 orang, dengan rentang usia 23-57 tahun. Teknik sampling yang digunakan *random sampling*. Pengumpulan data menggunakan skala *Calling Vocation Questionnaire* (CVQ), *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), dan skala *Ryff Psychological WellBeing Scale* (RPWBS). Analisa data digunakan *analysis Process* dari Hayes. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan psikologis memediasi hubungan *calling* dengan *work engagement*.

Kata kunci: *Calling*, *work engagement*, kesejahteraan psikologis

THE RELATIONSHIP BETWEEN *CALLING* AND *WORK ENGAGEMENT* MEDIATED BY PSYCHOLOGICAL WELLBEING AMONG TEACHER HIGH SCHOOL

Juandra Prisma Mahendra
201710440211014
Juandraprisma992@gmail.com

ABSTRACT

Human resources in organization is determinant of whether or not the goals of the organization are achieved. So that individuals can work optimally, it requires involvement in the organization. The purpose of this study was to determine the relationship between calling and work engagement through psychological well-being as a mediating variable. The subjects of this study were 105 honorary teachers and civil servant high school (SMA) teachers, with an age range of 23-57 years. The sampling technique used was random sampling. Data collection uses the Calling Vocation Questionnaire (CVQ) scale, Utrech Work Engagement Scale (UWES), and the Ryff Psychological WellBeing Scale (RPWBS) scale. The analysis used the Hayes Process analysis. The results showed that psychological welfare variables mediated the relationship between calling and work engagement.

Keywords: Calling, work engagement, psychological wellbeing

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada suatu organisasi merupakan penentu tercapai tidaknya tujuan organisasi. Agar individu dapat bekerja secara optimal, maka diperlukan sikap keterlibatan terhadap organisasi tempat individu tersebut bekerja. Namun, fakta yang terjadi diberbagai organisasi banyak kinerja individu yang rendah karena kurangnya keterlibatan terhadap pekerjaan (Oliveira & Rocha, 2017). Fenomena yang terkait dengan rendahnya keterlibatan pekerja dapat di temukan dalam penelitian Siddhanta & Roy (2010) yang melibatkan 15 negara termasuk Indonesia. Penelitian tersebut menemukan bahwa Indonesia mempunyai tingkat keterlibatan pekerja yang rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Lohman (2006) dengan metode survei memperoleh hasil bahwa sekitar 20% pekerja di Indonesia yang terlibat aktif dalam pekerjaannya, dan 80% kurang memberikan kontribusi lebih kepada organisas. Rendahnya keterlibatan pekerja dapat berdampak kepada organisasi, ketika pekerja tidak terlibat maka komitmen terhadap organisasinya cenderung lebih rendah sehingga membuat pekerja dapat keluar dari pekerjaannya (Sasmoko, Abbas, Indrianti, & Widhoyoko, 2018). Oleh karenanya, suatu organisasi sangat membutuhkan pekerja yang mempunyai *work engagement* sepenuhnya terhadap pekerjaannya (García-Sierra, Fernández-Castro, & Martínez-Zaragoza, 2016).

Work engagement merupakan kontribusi yang individu berikan untuk pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja (Ariza-Montes, Molina-Sánchez, Ramirez-Sobrin, & Giorgi, 2018). Kontribusi tersebut berupa komitmen, motivasi, fokus pada kekuatan dan usaha, dan terlibat secara emosional (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006). *Work engagement* memiliki peranan yang penting dalam mendukung kinerja pekerja agar lebih optimal. Individu dengan rasa tanggung jawab penuh pada pekerjaan dan mengikuti setiap aturan yang diterapkan dalam lingkungan kerja belum tentu memiliki *work engagement* tinggi (Pérez, Molero, Gázquez, & Oropesa, 2018).

Pekerja yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai kemampuan untuk berkontribusi secara total baik secara fisik, emosi, dan kognitif. Komponen

tersebut merupakan pembentuk *work engagement*. Individu ketika terlibat dapat dilihat dari seberapa besar usahanya dalam melakukan pekerjaan seperti bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, bekerja keras, dan fokus terhadap tujuan (Endres & Mancheno-Smoak, 2008).

Work engagement memiliki dampak yang positif terhadap pekerja dan organisasi (Jolene & Schweitzer, 2014). Pekerja dengan tingkat *work engagement* tinggi lebih mencurahkan seluruh tenaga dan pikirannya untuk kemajuan organisasi (Bakibinga, 2012). Selain itu *work engagement* dapat meningkatkan performa kerja yang baik, komitmen tinggi terhadap organisasi, dan mendorong seseorang untuk lebih kreatif, inovatif, serta penuh dengan daya juang (Bedarkar & Pandita, 2014). *Work engagement* juga dapat menurunkan tingkat ketidakhadiran seseorang karena masalah kesehatan dan menekan *turnover intention* (Lu et al., 2016). Hal ini tentunya pekerja perlu memiliki *work engagement* agar lebih semangat dalam bekerja, mampu memberikan lebih bagi organisasi, dan membantu organisasi agar lebih berkembang (Zhao, 2017).

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi pekerja agar memiliki *engagement* terhadap organisasi yaitu, peluang dalam mengembangkan potensi diri, terjalinnya hubungan antara pemimpin organisasi dan karyawan, komunikasi yang baik, adanya rasa dihargai, *financial*, keadilan organisasi, keamanan dan keselamatan kerja, kepuasan kerja, dan karakter personal karyawan (Socha, Farnicka, & Nowosad, 2018).

Salah satu faktor yang menjadi pendorong pekerja agar lebih terlibat aktif terhadap organisasi tempatnya bekerja adalah adanya *calling* (Neness, 2013). *Calling* adalah panggilan kerja yang merupakan pencarian makna di tempat kerja (Choi, Eunae, Jung, & Shohn, 2017). Dalam *calling*, sumber motivasi utama bukanlah sesuatu yang ada diluar pekerjaan, seperti imbalan maupun kenaikan pangkat, melainkan pekerja itu sendiri telah mendapatkan makna baru pekerjaannya (Wang & Dai, 2017).

Individu yang memiliki *calling* tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan mereka yang hanya berorientasi terhadap karirnya (Choi, Cho, Jung, & Sohn, 2018). *Calling* memiliki hubungan positif

dengan variabel yang terkait dengan pekerjaan diantara orang dewasa. yaitu, mereka yang memiliki panggilan cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih besar, komitmen, kebermanaan kerja, pentingnya tugas organisasi yang dirasakan, semangat kerja, dan kesejahteraan secara psikis (Dik, Eldridge, & Steger, 2012). Dengan adanya *calling* yang dimiliki oleh pekerja, maka organisasi tersebut dapat diuntungkan, karena individu memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, menjadi lebih prososial, menurunnya kelelahan secara emosional, meningkatkan *work engagement* (Maher, 2011) dan meningkatkan kesejahteraan pekerja (Praskova, Creed, & Hood, 2015). Beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa *calling* berhubungan dengan *work engagement*.

Penelitian Hirschi (2012) pada 381 pekerja di Cina menunjukkan bahwa *calling* berhubungan positif dengan *work engagement*. Sedangkan penelitian dilakukan oleh Rothmann & Hamukang'andu (2013) pada 194 guru menunjukkan hasil bahwa *calling* memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *work engagement*. Penelitian lain menunjukkan bahwa *calling* berhubungan positif signifikan dengan *work engagement* yang artinya ketika pekerja mempersepsikan pekerjaan sebagai panggilan, mereka memiliki fokus yang kuat pada tujuannya. Dengan demikian tingkat panggilan yang tinggi memungkinkan individu termotivasi untuk terlibat dalam panggilan kerja mereka (Xie, Xia, Xin, & Zhou, 2016). Adanya perbedaan hasil penelitian diatas pada variabel *calling* dengan *work engagement* hal ini menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan riset pada area hubungan *calling* dengan *work engagement* secara spesifik dilakukan pada guru sekolah menengah atas.

Pada suatu organisasi perlu untuk memberikan perhatian kepada aspek psikologis pekerja yang dapat memberikan manfaat serta peningkatan kualitas organisasi. Kesejahteraan psikologis yang merupakan salah satu aspek perlu diteliti untuk bisa dijadikan sebagai evaluasi dalam mengembangkan kinerja pekerja dalam organisasi. Variabel kesejahteraan psikologis dapat mempengaruhi *work engagement* karyawan (Aiello & Tesi, 2017). Kesejahteraan psikologis merupakan kondisi psikologis dari setiap individu yang berfungsi dengan baik dan positif (Chiang, Chien, Lin, Yeh, & Lee, 2013). Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis mempunyai sikap positif terhadap diri sendiri dan orang

lain, memiliki tujuan yang berarti dalam hidupnya, memiliki kemampuan mengatur lingkungan, menjalin hubungan yang positif dengan orang lain dan berusaha untuk menggali dan mengembangkan diri semaksimal mungkin (Mehmood & Gulzar, 2014).

Kesejahteraan psikologis merupakan suatu capaian dari psikologis individu, yaitu ketika individu dapat menerima keadaan berupa kekuatan serta kelemahan, mempunyai tujuan terhadap kehidupan, menciptakan hubungan positif dengan orang lain, mandiri, mampu dalam mengendalikan lingkungan serta terus tumbuh secara pribadi (Ryff, 1995). Kesejahteraan psikologis bersifat eudamonik yaitu individu dikatakan sejahtera apabila mengisi hidupnya dengan hal-hal bermakna, mempunyai tujuan yang bermanfaat untuk kesejahteraan orang lain dan pertumbuhan potensi dirinya (Ryff, Keyes, & Hughes, 2003). Dalam mencapai kesejahteraan psikologis dibutuhkan pemaknaan individu terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi pada kehidupannya. Individu yang memaknai peristiwa secara positif dapat meningkatkan kesehatan mental. (Johal & Pooja, 2016). Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik lebih cenderung untuk terlibat aktif serta mampu berinteraksi sosial baik dilingkungan masyarakat maupun lingkup organisasi sehingga dapat terciptanya kepuasan kerja (Wood, Joseph, & Maltby, 2009). Hairudinor (2014) mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis berkaitan dengan tingkat performa yang tinggi dan kepuasan terhadap pekerjaan.

Kesejahteraan psikologis pada pekerja menimbulkan perasaan bahagia, mempunyai kehidupan bermakna serta berkualitas, memiliki harga diri yang tinggi, kesehatan membaik, lebih produktif (Dharmayati & Utoyo, 2002). Kesejahteraan psikologis merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*, semakin tinggi kesejahteraan yang diperoleh pekerja semakin tinggi pula *work engagement*-nya (Dulagil, 2012). Penelitian oleh Mlangeni dan Dyk (2017) yang dilakukan pada 178 tentara dan polisi dengan pengambilan *sampel* secara acak di Afrika Selatan, menemukan hasil yaitu ada hubungan positif signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan *work engagement*, artinya semakin banyak polisi mengalami kesejahteraan, semakin individu mengalami keterlibatan dalam kerjanya. Saraf & Murthy (2016) dalam

penelitiannya menemukan bahwa *calling* berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan penjelasan penelitian di atas bahwa terdapat inkonsistensi hubungan *calling* dengan *work engagement*. Dengan adanya sikap positif terhadap tujuan kerja dan pemaknaan kerja yang dalam, maka semakin tinggi tingkat *work engagement* pekerja. Tetapi *calling* bukan merupakan salah satu faktor utama yang menyebabkan pekerja terlibat terhadap pekerjaannya. Peneliti menduga adanya kemungkinan variabel lain yang menjadi mediasi yaitu kesejahteraan psikologis. Penelitian ini bertujuan mengkaji hubungan antara *calling* dengan *work engagement* yang dimediasi oleh kesejahteraan psikologis. Hasil Penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat terhadap pengembangan ilmu psikologi yang terkait dengan *work engagement*.

KAJIAN PUSTAKA

Kajian Islam

Bekerja keras merupakan bagian dari akhlaqul karimah yang harus dimiliki oleh setiap manusia. Seperti firman Allah SWT. Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, tentu Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah. Kemudian diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah 9 : 105). Sejatinya Rasulullah SAW mensejajarkan individu yang bekerja keras untuk mendapatkan rezeki halal guna untuk memenuhi SDM-nya, dengan mereka yang berjihad di jalan Allah SWT.

Sebagai seorang muslim penting untuk meyakini bahwa bekerja tidak hanya bertujuan untuk memuliakan diri, tetapi juga sebagai manifestasi dari amal sholeh dan memiliki nilai ibadah. Bahkan bekerja keras memiliki banyak manfaat, diantaranya yaitu dapat menjadikan hidup sejahtera, tentram, dan nyaman.

Dalam Al-Quran surat At-Taubah:105 Allah SWT memerintahkan kepada umatnya untuk bekerja, karena pada hari akhir nanti semua amalan yang pernah dilakukan oleh setiap manusia akan dipertanggung jawabkan dihadapan Allah, rasul Allah dan kaum mukmin. Oleh karenanya seorang muslim harus

bersungguh-sungguhlah dalam bekerja. Individu yang memiliki semangat dan kemauan yang tinggi mampu bekerja secara sungguh-sungguh sehingga mampu terlibat aktif dengan pekerjaannya.

Perspektif Teori

Penelitian ini ditinjau dari teori humanistik Abraham Maslow dan Carl Roger. Humanistik memandang bahwa manusia memiliki kekuatan secara intrinsik yang menjadikannya untuk terus berkembang secara potensial. Untuk membangun serta mengembangkan potensi diri tersebut dibutuhkan emosi-emosi positif dalam menyikapi setiap kejadian baik dalam kehidupan. Humanistik juga memandang manusia memiliki tujuan akhir dalam kehidupan yaitu berupa capaian aktualisasi diri (Maslow, 1954). Proses aktualisasi diri diimplementasikan dengan mengembangkan bakat serta potensi maupun aktivitas yang positif dan pengalaman-pengalam negatif dalam hidup. Humanistik memandang bahwa individu memegang teguh sebuah nilai diri tertentu yang menjadikannya berpotensi untuk terus bertumbuh karena adanya kecenderungan untuk mencari tantangan baru dan keterampilan (Maslow, 1954). Lebih lanjut berdasarkan teori ini dijelaskan bahwa individu dengan orientasi nilai tinggi mengarah kepada keterlibatan kerja yang optimal, individu lebih fokus terhadap tujuan dirinya, terus berkembang dan aktualisasi diri, sehingga dengan demikian individu mampu menghadapi setiap tantangan baru dalam pekerjaannya.

Work Engagement

Menurut Schaufeli, Salanova, Ales-rom, & Bakker (2002) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai kondisi pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan. *Work engagement* tersusun atas tiga aspek yaitu; semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*) (Hakanen et al., 2006). Semangat (*vigor*) dicirikan dengan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kesediaan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan. Dedikasi (*dedication*) dicirikan oleh rasa antusiasme dalam melakukan pekerjaan, menjadikan pekerjaan sebagai sumber motivasi, rasa bangga terhadap diri, dan

mampu dalam menghadapi tantangan-tantangan pekerjaan. Penghayatan (*absorption*) dicirikan dengan sepenuhnya terkonsentrasi pada apa yang di kerjakan dengan senang hati, serta memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Ketiga aspek tersebut penting dimiliki oleh individu dalam bekerja agar tercipta rasa memiliki terhadap organisasi serta menjadi penunjang dalam meningkatkan performa kerja.

Keterlibatan kerja dipandang melibatkan faktor-faktor emosional yang berkaitan dengan pekerjaan dan pengalaman kerja secara keseluruhan. Faktor-faktor emosional adalah faktor yang mengarah pada rasa kepuasan pribadi, inspirasi, dan afirmasi yang diterima dari pekerjaan yang merupakan bagian dari organisasi (Markos, 2010). Beberapa penelitian mengatakan bahwa keterlibatan kerja tidak hanya membantu dalam mengurangi tingkat stres pekerjaan yang dirasakan (Schaufeli & Bakker, 2004), tetapi juga memberikan dampak positif bagi keberhasilan organisasi melalui peningkatan motivasi karyawan dan komitmen organisasi.

Calling dengan Work Engagement

Calling merupakan faktor yang dapat memprediksi *work engagement*. Individu dengan orientasi panggilan sering menggambarkan pekerjaan mereka sebagai bagian dari integral kehidupan dan identitas mereka (Dobrow & Kharas, 2011). Pentingnya pekerja sebagai sumber pemenuhan tujuan dalam organisasi saat ini, mengarahkan individu lebih banyak menghabiskan waktu di tempat kerja sebagai bentuk dari *calling*. Konsep panggilan yang lebih luas dipandang sebagai faktor penting dari pengalaman kerja individu dan keterlibatan pekerja. Penelitian yang dilakukan pada dua lembaga *postsecondary* di Amerika Serikat menemukan bahwa orientasi panggilan (*calling*) lebih mungkin untuk menemukan pekerjaan mereka menjadi bermakna dan kemampuan untuk memodifikasi tugas serta dapat mengembangkan hubungan yang lebih baik bahkan individu lebih *engage* dalam bekerja sehingga mampu untuk mencurahkan tenaga maupun pikiran untuk kemajuan organisasi (Domene, 2012).

Pekerja dengan *work engagement* menunjukkan performa kerja yang tinggi, merasakan pekerjaan yang dikerjakan berarti, memiliki tingkat konsentrasi

yang tinggi terhadap pekerjaan, dan selalu antusias ketika mengerjakan tugasnya (Schaufeli & Bakker, 2004). Organisasi sebaiknya perlu mengetahui kebutuhan apa saja yang dapat mempengaruhi *engagement*. Kahn (2013) menyebutkan bahwa dalam *engagement*, individu bekerja dengan memberikan kontribusi sepenuhnya secara fisik, kognitif, dan emosi selama mereka bekerja. Schaufeli & Bakker (2004) menjelaskan mereka yang tidak memiliki *work engagement* digambarkan memiliki sedikit tenaga, kesenangan dan kekuatan dalam pekerjaan, tidak merasa pekerjaannya bermakna atau menantang, tidak menghayati pekerjaan, dan mudah untuk lepas dari pekerjaannya.

Calling dengan Kesejahteraan Psikologis

Pemaknaan terhadap pekerjaan membuat individu tidak mudah untuk meninggalkan pekerjaannya, terlebih jika pekerja menganggap pekerjaannya sebagai suatu panggilan yang bernilai sosial. Dik & Duffy (2009) menjelaskan *calling* sebagai rasa tujuan atau arahan yang menuntun individu menuju pekerjaan yang secara pribadi dapat memberikan makna, dan nilai secara sosial. Dik, Eldridge & Steger (2012) menyatakan bahwa *calling* mempunyai tiga aspek komponen yaitu: *Transcendent Summons, purposeful work, prosocial*. Penelitian yang dilakukan Thompson & Bunderson (2019) menyebutkan bahwa individu dengan *calling* tinggi menganggap pekerjaan sebagai tempat untuk mengabdikan diri menjadi lebih baik, dan merasa lebih termotivasi sehingga berpengaruh terhadap kebahagiaan.

Organisasi perlu untuk menunjukkan kepeduliannya pada kesehatan dan kesejahteraan pekerja. Kesehatan dan kesejahteraan psikologis pekerja merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi hidup seseorang, termasuk dalam konteks kerja. Kesejahteraan psikologis diartikan sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis individu, yang tersusun atas enam aspek yaitu otonomi, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup, penerimaan diri (Ryff, 1995). Kesejahteraan psikologis di tempat kerja didapatkan apabila pekerja melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati, menganggap pekerjaan penuh makna, dan mendapatkan kebahagiaan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu

dengan *calling* tinggi memungkinkan juga menginginkan gaji dan tunjangan yang baik dari hasil pekerjaannya, tetapi mereka lebih cenderung akan melakukan pekerjaan mereka, bahkan mungkin jika mereka tidak dibayar (Duffy, Allan, Autin, & Douglass, 2014). Menurut Saraf & Murthy (2016) *calling* memiliki pengaruh terhadap perilaku, sikap, dan emosional. Individu dengan *calling* cenderung menempatkan lebih banyak waktu ditempat kerja dibandingkan dengan mereka yang hanya berorientasi pada pekerjaan atau karirnya.

Kesejahteraan Psikologis dengan *Work Engagement*

Organisasi diharapkan berperan aktif dalam memberikan kesejahteraan pada karyawan agar keterlibatan pekerja terhadap organisasi dapat meningkat. Penelitian yang dilakukan pada 216 karyawan perawat kesehatan di Amerika Serikat, Kanada, dan Jepang menunjukkan hasil bahwa kelompok karyawan dengan kesejahteraan psikologis menunjukkan keterlibatan tinggi, prestasi pribadi yang lebih tinggi, sedangkan kelompok karyawan dengan keterlibatan rendah diprediksi mengalami kelelahan emosional dan depresi (Shuck & Reio, 2014). Banyak organisasi mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawannya, hal ini terjadi karena individu lebih mementingkan dirinya dibandingkan perusahaan tempatnya bekerja.

Work engagement adalah faktor yang sangat diperlukan guna mempertahankan pekerja serta meningkatkan produktivitas kerja dan perkembangan organisasi. Pekerja dengan *engage* mempunyai dorongan dalam diri untuk giat dalam melakukan pekerjaan, merasakan nyaman dengan pekerjaannya. Pekerja yang sering merasakan emosi positif ditandai dengan rasa puas dan terlibat terhadap pekerjaannya, sedangkan pekerja yang merasakan emosi negatif mungkin lebih mudah mengalami kelelahan bahkan berhenti dari pekerjaannya. Namun adapula pekerja menganggap bahwa dengan bekerja membuat dirinya menjadi bernilai. Dengan bekerja maka akan meningkatkan harga diri dari individu tersebut (Schaufeli, 2017). Jika pekerja telah *engage* dalam bekerja maka muncul perasaan untuk bekerja dengan sepenuh hati dan menganggap pekerjaan sebagai suatu yang menyenangkan.

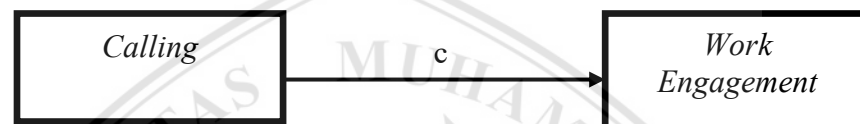
Jeve, Oppenheimer, & Konje (2015) menyebutkan bahwa pekerja yang memiliki *engagement* lebih produktif, lebih fokus dalam bekerja, merasakan aman dengan rendahnya kecelakaan kerja, dan muncul perasaan untuk tidak ingin meninggalkan organisasinya. Hasil temuan penelitian lain bahwa kesejahteraan psikologis berhubungan positif dengan *work engagement*, sebab meningkatnya kesejahteraan psikologis karyawan dapat meningkatkan produktivitas pekerja serta memiliki kemauan yang besar untuk meningkatkan performa kerjanya, terbuka dalam menerima informasi baru, dan hal lainnya adalah mereka selalu senantiasa mengkreasikan keadaan lingkungan pekerjaan agar terus *engage* dengan organisasi (Ellis, 2015).

Kesejahteraan Psikologis, *Calling*, dan *Work Engagement*

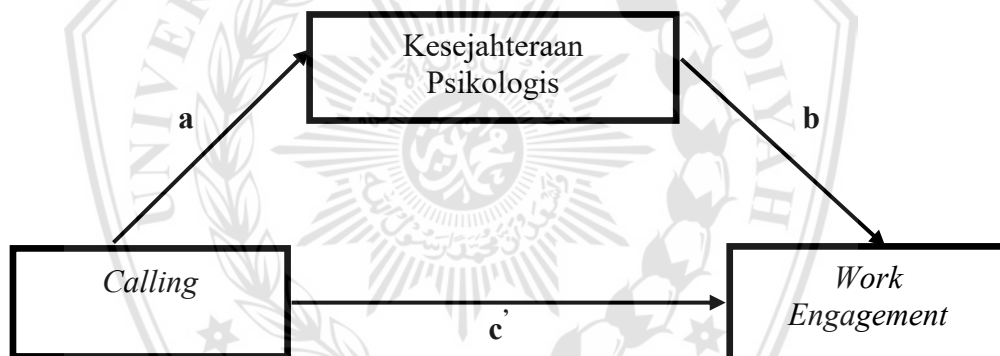
Setiap individu berharap untuk mendapatkan kesejahteraan di tempat bekerjanya. Kesejahteraan psikologis menjadi prediktor dalam menghasilkan kinerja yang baik dan positif. Dengan adanya rasa memiliki terhadap organisasi, memberikan suatu kontribusi, dan berkomitmen pada pekerjaannya membuat pekerja untuk tetap bertahap pada organisasinya tersebut. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu maka tingkat kesejahteraan yang di rasakan semakin tinggi (Vázquez, Hervás, Rahona, & Gómez, 2009).

Salah satu faktor penyebab dari kesejahteraan psikologis yaitu *calling* (Kaminsky & Behrend, 2015). Individu yang memandang pekerjaannya sebagai suatu panggilan cenderung untuk lebih memaknai pekerjaan, memiliki dedikasi tinggi, motivasi dan bermanfaat bagi orang lain serta organisasi tempatnya bekerja. Individu dengan persepsi positif terhadap pekerjaannya cenderung memiliki kesejahteraan yang tinggi dan sebaliknya jika pekerja memiliki persepsi yang negatif terhadap pekerjaannya maka kesejahteraannya rendah (Autin, Allan, Palaniappan, & Duffy, 2016). Penelitian Wrzesniewski, Dekas, & Rosso (2009) menjelaskan individu dengan rasa panggilan yang kuat terhadap pekerjaan cenderung memiliki pemaknaan pekerjaan yang lebih tinggi dan kesejahteraan yang tinggi. Dapat dikatakan *calling* memberikan pengaruh yang positif untuk kesejahteraan pekerja.

Kesejahteraan psikologis adalah salah satu komponen yang menyebabkan pekerja merasa *engage* (Kanste, 2011). Kesejahteraan psikologis berdampak pada *engagement* pekerja yang di tunjukkan dengan komitmen serta sikap positif pekerja pada organisasinya. Menurut penelitian menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh pekerja maka semakin tinggi pula *work engagement* pekerja tersebut (Kolodinsky, Ritchie & Kuna, 2018; Basson, 2016). Berdasarkan hal tersebut peneliti mencoba menggunakan variabel kesejahteraan psikologis sebagai mediasi antara *calling* dengan *work engagement*.



Gambar 1. Model efek total hubungan $X \rightarrow Y$



Gambar 2. Model efek tidak langsung $X | M \rightarrow Y$

HIPOTESIS

- H1 : Ada hubungan *calling* dan *work engagement*
- H2 : Ada hubungan *calling* dan kesejahteraan psikologis
- H3 : Ada hubungan kesejahteraan psikologis dan *work engagement* dengan kehadiran *calling*
- H4 : Ada hubungan *calling* dan *work engagement* dengan kehadiran kesejahteraan psikologis
- H5 : Ada hubungan *calling* dengan *work engagement* dimediasi oleh kesejahteraan psikologis

METODE PENELITIAN

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Guru Honorer dan PNS Sekolah Menengah Atas (SMA) pada tiga kecamatan di Kabupaten Lombok Utara (NTB). Yaitu terdiri dari Kecamatan Tanjung, Pemenang, dan Gangga. Status subjek adalah guru honorer dan guru pegawai negeri sipil. Subjek penelitian berjumlah 105 dan pengambilan data dilakukan di SMAN 1 Tanjung, SMAN 2 Tanjung, SMAN 1 Pemenang, dan SMAN 1 Gangga. Rentang usia subjek adalah 23 - 57 tahun. Teknik pengambilan sample dari populasi pada penelitian ini menggunakan metode *random sampling*. *Random sampling* merupakan pengambilan sample berdasarkan anggota populasi yang dilakukan dengan acak tanpa memperhatikan strata pada populasi tersebut (Azwar, 2005). Deskripsi karakter subjek penelitian dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Subjek Penelitian (N= 105)

Karakteristik	N	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	53	50,48%
Perempuan	52	49,52%
Usia		
23 – 33 tahun	38	36,19%
34 – 45 tahun	41	39,05%
46 – 57 tahun	26	24,76%
Masa Kerja		
< 10 tahun	57	54,29%
10 - 19 tahun	28	26,67%
20 - 29 tahun	20	19,04%
≥ 30 tahun	0	0%
Pendidikan Terakhir		
S1	102	97,14%
S2	3	2,86%
Total	105	100%

Instrumen Penelitian

Variabel *calling* (X) diukur menggunakan *Calling and Vocation Questionnaire* (CVQ) oleh Dik, Eldridge, Steger, & Duffy (1982). CVQ mengukur 3 aspek yaitu; panggilan transenden (*Transcendent Summons*), pekerjaan yang bertujuan (*Purposeful Work*), prososial (*Prosocial*), yang diukur menggunakan skala Likert dengan empat poin pilihan jawaban yaitu, poin 1 (sangat tidak setuju) hingga poin 4 (sangat setuju). Jumlah item dalam skala ini adalah 24 dengan tingkat reliabilitas 0,90. Contoh pernyataan skala “Saya percaya bahwa saya terpanggil dengan pekerjaan saya sekarang ini”.

Variabel *work engagement* (Y) diukur menggunakan instrument *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) oleh Schaufeli & Bakker (2003). Skala ini dibentuk dari tiga aspek yaitu semangat (*vigor*), kekuatan (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). UWES memiliki 17 item yang dibagi menjadi tiga bagian, yaitu sebanyak 6 item menggunakan aspek *vigor*, 5 item menggunakan aspek *dedication*, dan 6 menggunakan aspek *absorption*. UWES merupakan skala Likert dengan empat poin pilihan jawaban yaitu, poin 1 (sangat tidak setuju) hingga poin 4 (sangat setuju). Tingkat Reliabilitas dalam skala ini adalah 0,85. Contoh item; “Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan arti dan tujuan”.

Variabel kesejahteraan psikologis (M) diukur menggunakan *Ryff Psychological Well-Being Scale* (RPWBS) oleh Ryff (1989). Skala ini bertujuan untuk mengukur dimensi sosial, subjektif, psikologis, dan perilaku yang berhubungan dengan kesejahteraan psikologis individu. RPWBS mengukur enam aspek, yaitu; *autonomy*, *environmental mastery*, *personal growth*, *positive relation with other*, *purpose in life*, dan *self acceptance*, yang diukur dengan format skala Likert melalui empat pilihan jawaban yaitu, poin 1 (sangat tidak setuju) hingga poin 4 (sangat setuju). Tingkat Reliabilitas adalah 0,86 dengan jumlah item sebanyak 42 item. Contoh pernyataan skala yaitu, “Saya merasa memiliki arah dan tujuan hidup”.

Prosedur Penelitian dan Analisis Data

Prosedur pertama pada penelitian ini yaitu menyiapkan alat ukur *Calling Vocation Questionnaire*, *Utrecht Work Engagement Scale*, dan skala *Ryff Psychological Well-Being Scale*. Peneliti melakukan survey awal ke sekolah bersamaan dengan menyerahkan surat izin untuk melakukan penelitian. Selanjutnya melakukan uji coba skala untuk melihat validitas dan reliabilitas data, kemudian memperbaiki redaksi dari masing-masing pernyataan item yang tidak valid. Setelah itu dilakukan penyebaran pada sekolah yang sudah ditentukan. Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisa data dengan menggunakan PROCESS (Hayes & Preacher, 2014). Hal ini dilakukan untuk mengetahui peran mediasi dalam hubungan variabel bebas dan variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil analisa data penelitian ini dapatkan nilai rata-rata dan nilai standar deviasi dari tiap-tiap variabel. Diperoleh nilai mean untuk variabel *calling* (X) yaitu ($M = 3,16$, $SD = 0,26$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata pekerja memiliki *calling* dalam taraf tinggi. Variabel *work engagement* (Y) memiliki nilai mean ($M = 3,11$, $SD = 0,30$). Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata *work engagement* pekerja dalam taraf tinggi. Sedangkan variabel kesejahteraan psikologis (M) memiliki nilai mean ($M = 2,90$, $SD = 0,18$). Hal tersebut menunjukkan rata-rata kesejahteraan psikologis dalam taraf sedang.

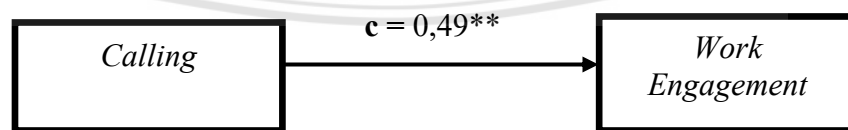
Uji Hipotesis

Hipotesis (1), hasil penelitian ini yaitu ada hubungan yang positif *calling* dengan *work engagement*. Hasil analisa data didapatkan nilai koefisien hubungan langsung sebesar ($\beta = 0,49$; $p = 0,00$). Hipotesis (2), ada hubungan yang positif antara *calling* dengan kesejahteraan psikologis. Hasil analisa data didapatkan nilai koefisien pada jalur a sebesar ($\beta = 0,24$; $p = 0,02$). Hipotesis (3), hasil penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dengan *work engagement* dengan kehadiran variabel *calling*. Hasil analisa data didapatkan nilai koefisien pada (jalur b) dengan nilai ($\beta = 0,39$; $p = 0,01$). Hipotesis (4), hasil

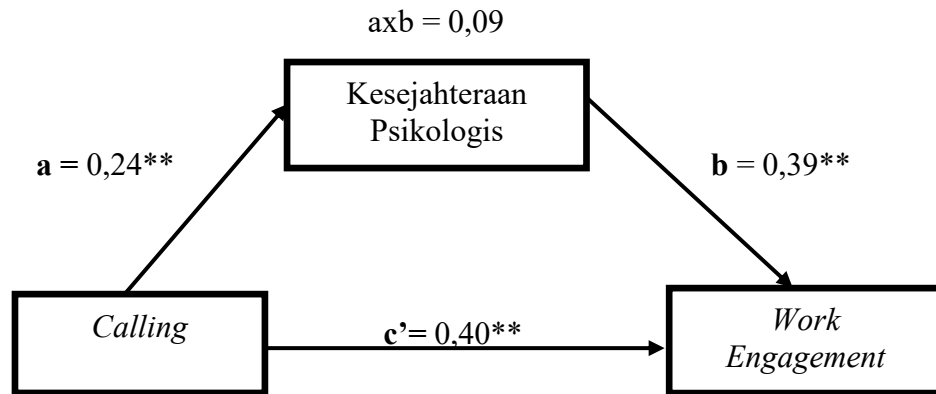
penelitian ini yaitu ada hubungan positif *calling* dan *work engagement* dengan kehadiran variabel kesejahteraan psikologis. Hasil analisa data didapatkan nilai koefisien (jalur c') dengan nilai ($\beta = 0,40$; $p = 0,02$). Hipotesis (5), ada hubungan antara *calling* dengan *work engagement* dimediasi oleh kesejahteraan psikologis. Hasil analisa data didapatkan nilai koefisiensi mediasi pada penelitian ini yaitu 0,09 dan tingkat kepercayaan 95%. Hasil uji Hayes diperoleh nilai hubungan tidak langsung tidak terstandart *bootstrap* sebesar 0,05 dengan tingkat kepercayaan 95% sehingga berada antara 0,01 sampai dengan 0,21, dan angka nol tidak masuk pada rentangan angka tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan *calling* dengan *work engagement* dimediasi oleh kesejahteraan psikologis. Dalam proses hubungan tidak langsung tersebut terjadi mediasi parsial karena variabel kesejahteraan psikologis tidak berperan sepenuhnya dalam memediasi hubungan variabel bebas dan terikat. *Calling* masih memberikan kontribusi penuh terhadap variabel *work engagement* walaupun tidak ada kesejahteraan psikologis.

Diperoleh nilai dari R^2 yaitu sebesar 0,123. Hasil ini menunjukkan variabel *calling* dan kesejahteraan psikologis mampu memberikan sumbangsih terhadap variabel *work engagement* sebesar 12,3%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

Adapun nilai koefisien dari masing-masing hubungan ketiga variabel *calling*, *work engagement*, dan kesejahteraan psikologis dapat dilihat pada gambar 3 dan 4.



Gambar 3. Hasil efek total hubungan $X \rightarrow Y$



Keterangan : ** $p < 0,05$

Gambar 4. Hasil efek tidak langsung $X | M \rightarrow Y$

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel *calling* dengan *work engagement*, *calling* dengan kesejahteraan psikologis, kesejahteraan psikologis dengan *work engagement*, dan hubungan antara *calling* dengan *work engagement* dimediasi oleh variabel kesejahteraan psikologis. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan psikologis dapat memediasi hubungan *calling* dengan *work engagement*.

Hasil penelitian ini adalah ada hubungan positif antara *calling* dengan *work engagement*. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi *calling* maka semakin tinggi *work engagement* pekerja. Temuan penelitian ini diperkuat oleh penelitian Zhu, Wang, & Yi (2017) yang dilakukan terhadap 300 pekerja di China yaitu pekerja dengan orientasi *calling* mendorong pekerja untuk membentuk kehidupan kerja mereka sendiri, membentuk struktur pekerjaan yang lebih baik, memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan, tujuan pekerjaan, keterlibatan kerja, dan memunculkan komitmen terhadap organisasi. Penelitian Hirschi (2012) mendukung hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki *calling* tinggi cenderung mempersepsikan pekerjaan sebagai bagian dari kehidupan yang sulit untuk dipisahkan, individu bekerja tidak hanya fokus kepada orientasi finansial atau promosi karier, akan tetapi bagaimana mencapai nilai-nilai intrinsik. Sehingga dengan adanya nilai tersebut secara langsung terbentuk semangat juang pekerja untuk terlibat secara sepenuhnya terhadap organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hagmaier, Volmer, & Spurk (2010) menjelaskan bahwa, individu yang mempersepsikan pekerjaan mereka sebagai panggilan mengalami lebih sedikit kelelahan secara emosional, tingkat stres yang lebih rendah, lebih banyak menghabiskan waktu di tempat kerja dan mengedepankan pelayanan utama untuk orang lain. Lebih lanjut hasil penelitian lain menjelaskan orientasi panggilan yang tinggi mengarahkan individu untuk terlibat aktif dengan domain pekerjaannya (Hirschi, 2012).

Penelitian ini menemukan *calling* mempunyai hubungan yang positif dengan kesejahteraan psikologis. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *calling* maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis pekerja. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saraf & Murthy (2016) menemukan individu dengan *calling* tinggi lebih puas dengan pekerjaan yang dilakukan serta lebih merasakan kepuasan hidup yang baik, seseorang bekerja selaras dengan tujuan hidup yang lebih luas dimana pekerjaan adalah sumber tujuan dalam kehidupan atau berfungsi sebagai wilayah kehidupan yang memungkinkan ekspresi rasa memiliki tujuan, dibandingkan dengan mereka yang hanya mempersepsikan pekerjaan sebagai orientasi karier dan sarana keamanan finansial. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian Dijkhuizen, Gorgievski, & Veldhoven (2017) yang mengatakan bahwa individu dengan panggilan (*calling*) yang tinggi berhubungan dengan tingkat stres dan depresi yang lebih rendah dan diklaim dapat menumbuhkan kemampuan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Kesejahteraan psikologis mempunyai hubungan yang positif antara *work engagement* dengan kehadiran *calling*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dirasakan pekerja maka semakin tinggi *work engagement*-nya. Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Narainsamy & Westhuizen (2010) mengatakan bahwa individu dengan tingkat kesejahteraan tinggi dapat menyeimbangkan kekuatan fisik maupun psikisnya dalam melakukan pekerjaan, serta kemungkinan mudah untuk mendapatkan kepuasan terhadap pekerjaannya, hal ini berpengaruh terhadap meningkatnya *work engagement*, komitmen dan kontribusi pekerja didalam organisasi tempatnya bekerja. Apabila pekerja merasakan kesejahteraan psikologis yang baik, hal ini

mampu meningkatkan produktifitas pekerja dalam melakukan pekerjaan dan mampu meningkatkan *work engagement* (Sinéad, 2015).

Menurut Truss, Shantz, Soane, & Alfes (2013) kesejahteraan psikologis merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi, apabila suatu organisasi mempunyai tenaga pekerja cakap, akan tetapi minimnya dukungan kepada pekerja maka hal tersebut tidak ada artinya, agar pekerja mampu untuk meningkatkan semangat dalam bekerja salah satu dengan meningkatkan kesejahteraan psikologis sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap terwujudnya harapan serta tujuan dari organisasi dengan baik.

Kesejahteraan psikologis mengarah kepada cerminan sikap yang dimiliki individu secara umum terhadap suatu pekerjaan, kesejahteraan psikologis adalah hal yang sifatnya individual maka dari masing-masing individu mempunyai tingkatan kesejahteraan yang berbeda (Warr & Inceoglu, 2018). Apabila pekerja merasakan adanya kesejahteraan psikologis yang didapatkan dari pekerjaannya, maka sikap yang ditunjukkan pekerja dengan komitmen dan terus mengembangkan potensinya pada organisasi tersebut (Jurčec & Rijavec, 2015).

Kesejahteraan psikologis berperan sebagai variabel mediasi pada hubungan *calling* dengan *work engagement*. Individu dengan kesejahteraan psikologis lebih merasakan adanya kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, lebih optimal dalam mengembangkan bakat serta kemampuannya dalam bekerja, dalam lingkungan kerja mampu menjalin hubungan baik dengan orang lain, lebih produktif dalam melakukan pekerjaan, cenderung untuk terlibat aktif, tingkat komitmen individu juga meningkat, sehingga mampu memberikan keuntungan bagi organisasi agar lebih maju dan berkembang. Kesejahteraan psikologis juga mampu menumbuhkan motivasi secara intrinsik dalam diri individu, pekerja yang merasakan adanya kesejahteraan psikologis lebih menghayati pekerjaan dengan menganggap pekerjaan yang dilakukan penuh dengan makna sehingga berpengaruh kepada pelayanan optimal yang diberikan kepada orang lain dalam bekerja.

Dalam penelitian sebelumnya, belum ditemukan penelitian menggunakan kesejahteraan psikologis sebagai variabel mediasi dalam melihat hubungan *calling* dengan *work engagement*. Oleh karenanya, hasil penelitian ini dapat dijadikan

tambahan untuk penelitian selanjutnya dalam melihat peranan variabel kesejahteraan psikologis sebagai mediasi antara *calling* dengan *work engagement*.

Penelitian ini sudah dilakukan berdasarkan prosedur ilmiah akan tetapi tentunya mempunyai kekurangan. Kekurangan pada penelitian ini yaitu minimnya pengawasan saat subjek melakukan pengisian skala penelitian, dalam proses penyebaran skala dan pengisian peneliti dibantu oleh bagian kepala tata usaha dari masing-masing sekolah.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, ada hubungan *calling* dengan *work engagement*, ada hubungan *calling* dengan kesejahteraan psikologis, ada hubungan kesejahteraan psikologis dengan *work engagement*, dan terdapat hubungan *calling* dengan *work engagement* dimediasi oleh kesejahteraan psikologis. Pekerja yang memiliki *calling* terhadap pekerjaannya lebih merasakan kesejahteraan psikologis yang baik, mengutamakan untuk membantu orang lain, lebih rendah terserang stres maupun depresi, dan menimbulkan rasa dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan, hal tersebut dimunculkan dengan sikap terlibat aktif dalam lingkungan kerjanya.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini adapun implikasi yang dapat diberikan yaitu, bagi organisasi agar lebih memperhatikan kesejahteraan psikologis pekerjaannya dengan baik, hal ini tentunya berdampak langsung kepada munculnya motivasi serta dedikasi dari pekerja untuk terus memberikan kontribusi lebih kepada organisasi. Demikian juga bagi guru yang mempunyai *calling* terhadap pekerjaan agar lebih meningkatkan aspek secara kognitif, afektif, dan psikologisnya agar lebih terlibat aktif dalam bekerja. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji kembali penelitian ini agar memperluas cakupan responden sehingga hasil dalam penelitian selanjutnya dapat digeneralisasikan dan mengkaji dari faktor lain yang dapat menjadi variabel mediasi selain kesejahteraan psikologis.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiello, A., & Tesi, A. (2017). Psychological well-being and work engagement among Italian social workers: Examining the mediational role of job resources. *Journal Social Work Research*, 41(2), 73–83. <https://doi.org/10.1093/swr/svx005>.
- Ariza-Montes, A., Molina-Sánchez, H., Ramirez-Sobrinio, J., & Giorgi, G. (2018). Work engagement and flourishing at work among nuns: The moderating role of human values. *Frontiers in Psychology*, 9(SEP), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01874>.
- Autin, K. L., Allan, B. A., Palaniappan, M., & Duffy, R. D. (2016). Career calling in Indian and the United States: A Cross-Cultural Measurement Study. *Journal of Career Assessment*, 63(3), 173–177. <https://doi.org/10.1177/1069072716665860>.
- Azwar, S. (2005). *Metode penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bakibinga, P. (2012). *The experience of job engagement and self-care among ugandan nurses and midwives*. University of Bergen.
- Basson, L. (2016). *Calling: Testing the effects on engagement and health in the South African Police Service*. Retrieved from <https://scholar.sun.ac.za/handle/10019.1/100024>.
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, 106–115. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.174>.
- Chiang, H. H., Chien, L. H., Lin, J. S., Yeh, Y. H., & Lee, T. S. H. (2013). Modeling psychological well-being and family relationships among retired older people in Taiwan. *International Journal of Mental Health Nursing*, 22(1), 93–101. <https://doi.org/10.1111/j.1447-0349.2012.00840.x>.
- Choi, Y. E., Cho, E., Jung, H. J., & Sohn, Y. W. (2018). Calling as a predictor of life satisfaction: the roles of psychological capital, work–family enrichment, and boundary management strategy. *Journal of Career Assessment*, 26(4), 567–582. <https://doi.org/10.1177/1069072717723092>.
- Dharmayati, S., & Utoyo, B. (2002). Hubungan psychological well-being dan work engagement pada karyawan yang bekerja di lokasi tambang. *Jurnal Psikologi*, 10(6), 1–13.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424–450. <https://doi.org/10.1177/0011000008316430>.

- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (1982). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BSC). *Journal of Career Assessment*, 33(33), 1116–1118. <https://doi.org/10.1177/1069072711434410>.
- Dik, J. B., Eldridge, B., & Steger, F. (2012). Development and validation of the calling and vocation. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 242–263. <https://doi.org/10.1177/1069072711434410>.
- Dijkhuizen, j., gorgievski, m., & veldhoven, m. Van. (2017). Well-being , personal success and business performance among entrepreneurs : a two-wave study. *Journal happiness stud*, 11. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9914-6>.
- Dobrow, S. R., & Kharas, J. (2011). Calling : The development of a scale measure. *personnel psychology*, 64, 1001–1049.
- Domene, J. F. (2012). Calling and work engagement: the mediating role of self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 281–292. <https://doi.org/10.1177/1069072711434413>.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Douglass, R. P. (2014). Calling and well-being: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, 61(4), 605–615. <https://doi.org/10.1037/cou0000042>.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2012). Research on work as a calling: introduction to the special issue. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 239–241. <https://doi.org/10.1177/1069072711434409>.
- Dulagil, A. (2012). The relationship of wellbeing and employee engagement to organisational and student outcomes. *University of Wollongong Research Online*.
- Ellis, K. (2015). Exploring antecedents to work engagement and psychological well-being within a canadian provincial ministry. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 1–261.
- Endres, G. M., & Mancheno-Smoak, L. (2008). The human resource craze: human performance improvement and work engagement: EBSCOhost. *Organization Development Journal*, 26(1), 69–78.
- García-Sierra, R., Fernández-Castro, J., & Martínez-Zaragoza, F. (2016). Work engagement in nursing: An integrative review of the literature. *Journal of Nursing Management*, 24(2), E101–E111. <https://doi.org/10.1111/jonm.12312>.
- Hagmaier, t., volmer, j., & spurk, d. (2010). Calling and burnout : integrating career reserach. *Journal of behavioral and social sciences*, 80, 1–13.

- Hairudinor. (2014). The effect of compensation on the psychological well-being , work engagement and individual performance (Case Study on The Nurses Of Private Hospitals In South Borneo , Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*, 3(7), 49–53.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>.
- Hayes, A. F., & Preacher, K. J. (2014). Statistical mediation analysis with a multicategorical independent variable. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 67, 451–470. <https://doi.org/10.1111/bmsp.12028>.
- Hirschi, A. (2012). Calling and work engagement. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 497–485. <https://doi.org/10.1037/a0028949>.
- Jeve, Y. B., Oppenheimer, C., & Konje, J. (2015). Original article employee engagement within the NHS : a cross-sectional study. *International Journal of Health Polcly and Management*, 4(2), 85–90. <https://doi.org/10.15171/ijhpm.2015.12>.
- Johal, S. K., & Pooja, M. (2016). Relationship between mental health and psychological well being of prospective female teachers. *Journal of Research & Method in Eductation*, 6(1), 1–6. <https://doi.org/10.9790/7388-06120106>.
- Jolene, M., & Schweitzer, C. (2014). Predictors of work engagement among teachers in regina and saskatoon. University of Regina.
- Jurčec, l., & rijavec, m. (2015). Work orientations and well / ill-being of elementary school teachers. *Researching paradigms of childhood and education*, (april), 100–110.
- Kahn, W. A., & Kahn, W. A. (2013). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Journal Academy of Management*, 33(4), 692–724.
- Kaminsky, S. E., & Behrend, T. S. (2015). Career choice and calling: integrating calling and social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment*, 23(3), 383–398. <https://doi.org/10.1177/1069072714547167>.
- Kanste, O. (2011). Psychological well-being and work engagement, work commitment, health care. *Scandinavian Journal of Caring Sciences Empirical Studies*, (1), 754–761. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2011.00888.x>.
- Lohman, M. C. (2006). Factors influencing teachers engagement in informal learning activities. *Journal of Workplace Learning*, 18(3), 141–156. <https://doi.org/10.1108/13665620610654577>.

- Lu, L., Cheng, A., Lu, C., Gursay, D., Neale, N. R., Lu, L., Neale, N. R. (2016). Work engagement , job satisfaction , and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 737–761. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2014-0360>.
- Maher, C. (2011). Career calling, engagement and work nonwork positive spillover. *International Journal Career Assessment*, 5(1–37), 58.
- Markos, S. (2010). Work engagement: the key to improving performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89–96.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row, Publishers, Inc.
- Mehmood, T., & Gulzar, S. (2014). Relationship between emotional intelligence and psychological well-being among pakistani adolescents. *Asian Journal of Social Sciences & Humanities*, 3(3), 178–185.
- Mlangeni, N., & Dyk, G. Van. (2017). Reliability of measures of work engagement and psychological well-being among South African state security forces. *Journal of Psychology in Africa*, 27(4), 330–333. <https://doi.org/10.1080/14330237.2017.1347753>.
- Narainsamy, K., & Westhuizen, s. Van Der. (2010). Well-being : burnout , work engagement , occupational stress and job satisfaction within a medical laboratory setting. *Journal of Management*, 15(2), 1–16.
- Newness, K. A. (2013). Exploring calling work orientation: construct clarity and organizational implications. *ProQuest Dissertations and Theses*, 187. <https://doi.org/10.25148/etd.FI13112203>.
- Oliveira, L. B. De, & Rocha, C. (2017). Work engagement: Individual and situational antecedents and its relationship with turnover intention. *Review of Business Management*, 19(65), 415–431. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v19i64.3373>.
- Pérez-Fuentes, Molero Jurado, M. del M., Gázquez Linares, J. J., & Oropesa Ruiz, N. F. (2018). The role of emotional intelligence in engagement in nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph15091915>.
- Praskova, A., Creed, P., & Hood, M. (2015). The development and initial validation of a career calling scale for emerging adults. *Journal of Career Assessment*, 23, 91–106. <https://doi.org/10.1177/1069072714523089>.
- Rothmann, S., & Hamukang'andu, L. (2013). Calling orientation and work engagement among teachers in Zambia. *South African Journal of Education*, 33(2), 1–16. <https://doi.org/10.15700/saje.v33n2a699>

- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/034645>.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99–104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>.
- Ryff, C. D., Keyes, C. L. M., & Hughes, D. L. (2003). Status inequalities, perceived discrimination, and eudaimonic well-being: do the challenges of minority life hone purpose and growth. *Journal of Health and Social Behavior*, 44(3), 275. <https://doi.org/10.2307/1519779>.
- Saraf, P., & Murthy, P. C. G. V. (2016). “Calling work orientation” and psychological well being. *The International Journal of Indian Psychology ISSN*, 3190(10), 2348–5396.
- Sasmoko, Abbas, B. S., Indrianti, Y., & Widhoyoko, S. A. (2018). Indonesian teacher engagement index: A rasch model analysis. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 296(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/296/1/012027>.
- Schaufeli, W. B. (2017). Work engagement : Conceptualization and measurement with the utrecht general engagement scale. *Journal Well-Being Assess.* <https://doi.org/10.1007/s41543-017-0001-x>.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands , job resources , and their relationship with burnout and engagement : a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale preliminary manual version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, (December), 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Bakker, A. B., & Alez-rom, V. G. (2002). The measurement of engagement and burnout : a two sample confirmatory factor. *Journal of Happiness Studies*, 3(71), 71–92.
- Shuck, B., & Reio, T. G. (2014). Organizational studies. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1), 43–58. <https://doi.org/10.1177/1548051813494240>.
- Siddhanta, A., & Roy, D. (2010). Employee engagement - Engaging the 21st century workforce. *Asian Journal of Management Research*, 170–189.
- Sinéad, d. (2015). The effect of health and well-being initiatives on employee engagement : a study of employees in the irish private sector. *National college of ireland*, (september), 1–91.

- Socha, R., Farnicka, M., & Nowosad, I. (2018). Well-being and work engagement: teachers' professional advancement and how to manage it over time. *Acta Medicinae et Sociologica*, 8(25), 115–132. <https://doi.org/10.19055/ams.2017.8/25/7>.
- Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2019). Research on work as a calling and how to make it matter. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, (14), 1–23.
- Truss, c., shantz, a., soane, e., & alfes, k. (2013). Individual well-being, employee engagement , organisational performance and : exploring the evidence. *International journal of human resource management*, 5192(july 2017). <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.798921>.
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J. J., & Gómez, D. (2009). Psychological well-being and health. Contributions of positive psychology. *Annuary of Clinical and Helath Psychology*, 5, 15–27. <https://doi.org/10.1109/ITW.2008.4578636>.
- Wang, J., & Dai, L. (2017). Calling: a literature review and prospect. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 5(1), 94–100. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2017.51010>.
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2018). Work orientations, well-being and job content of self-employed and employed professionals. *Work, employment and society*, 32(2), 292–311. <https://doi.org/10.1177/0950017017717684>.
- Wood, A. M., Joseph, S., & Maltby, J. (2009). Gratitude predicts psychological well-being above the Big Five facets. *Personality and Individual Differences*, 46(4), 443–447. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.11.012>.
- Wrzesniewski, A., Dekas, K., & Rosso, B. (2009). Job career and calling: People's relations to their work. In *Encyclopedia of Positive Pssychology*.
- Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2016). Linking calling and work engagemen subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 70–78. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.011>.
- Zhao, L., & Zhao, J. (2017). A Framework of research and practice : relationship between work engagement , affective commitment , and turnover intentions. *Journal of Social Sciences*, 5(1990), 225–233. <https://doi.org/10.4236/jss.2017.510019>.
- Zhu, j., wang, y., & yi, l. (2017). The effect of calling orientations on work engagement of employees in securities company : an intermediary model of mediation. *Proceedings*, 2194–2198.

LAMPIRAN



Lampiran 1

Hasil Uji Coba Skala *Calling Vocation Questionnaire* (CVQ)

No	Item	Item Valid	Item Tidak Valid
1	X 1	Valid	Item- 8
2	X 2	Valid	
3	X 3	Valid	
4	X 4	Valid	
5	X 5	Valid	
6	X 6	Valid	
7	X 7	Valid	
8	X 8	Tidak Valid	
9	X 9	Valid	
10	X 10	Valid	
11	X 11	Valid	
12	X 12	Valid	
13	X 13	Valid	
14	X 14	Valid	
15	X 15	Valid	
16	X 16	Valid	
17	X 17	Valid	
18	X 18	Valid	
19	X 19	Valid	
20	X 20	Valid	
21	X 21	Valid	
22	X 22	Valid	
23	X 23	Valid	
24	X 24	Valid	
Jumlah Item Valid: 23			Item Tidak Valid: 1
Reliabilitas : 0,901			

Lampiran 2

Hasil Uji COba Skala *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*

No	Item	Item Valid	Item Tidak Valid
1	Y 1	Valid	
2	Y 2	Valid	
3	Y 3	Valid	
4	Y 4	Valid	
5	Y 5	Valid	
6	Y 6	Valid	
7	Y 7	Valid	
8	Y 8	Valid	
9	Y 9	Valid	
10	Y 10	Valid	
11	Y 11	Valid	
12	Y 12	Valid	
13	Y 13	Valid	
14	Y 14	Valid	
15	Y 15	Valid	
16	Y 16	Valid	
17	Y 17	Valid	
Jumlah Item Valid : 17			Item Tidak Valid :-
Reliabilitas : 0,856			

Lampiran 3

Hasil Uji Coba Skala *Ryff Psychological WellBeing Scale (RPWBS)*

No	Item	Item Valid	Item Tidak Valid
1	M 1		Tidak Valid
2	M 2		Tidak Valid
3	M 3	Valid	
4	M 4		Tidak Valid
5	M 5		Tidak Valid
6	M 6		Tidak Valid
7	M 7		Tidak Valid
8	M 8		Tidak Valid
9	M 9	Valid	
10	M 10	Valid	
11	M 11	Valid	
12	M 12	Valid	
13	M 13	Valid	
14	M 14	Valid	
15	M 15		Tidak Valid
16	M 16		Tidak Valid
17	M 17	Valid	
18	M 18		Tidak Valid
19	M 19	Valid	
20	M 20	Valid	
21	M 21		Tidak Valid
22	M 22		Tidak Valid
23	M 23	Valid	
24	M 24		Tidak Valid
25	M 25		Tidak Valid
26	M 26		Tidak Valid
27	M 27	Valid	
28	M 28		Tidak Valid
29	M 29	Valid	
30	M 30	Valid	
31	M 31		Tidak Valid
32	M 32		Tidak Valid
33	M 33	Valid	
34	M 34	Valid	
35	M 35		Tidak Valid

36	M 36	Valid	
37	M 37		Tidak Valid
38	M 38		Tidak Valid
39	M 39		Tidak Valid
40	M 40		Tidak Valid
41	M 41		Tidak Valid
42	M 42		Tidak Valid
Jumlah Item Valid : 17		Item Tidak Valid : 25	
Reliabilitas : 0,866			



Lampiran 4

Skala Penelitian

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan hormat,

Saya Juandra Prisma Mahendra, mahasiswa semester akhir Magister Psikologi Sains Universitas Muhammadiyah Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (tesis). Dalam penyusunan penelitian ini, saya mengharap kesediaan Anda untuk memberikan informasi sebagai data penelitian dengan mengisi skala yang telah saya sediakan. Skala ini berisi tentang kesesuaian atau ketidaksesuaian Anda dengan pernyataan yang disajikan. Silahkan memilih jawaban sesuai dengan kondisi Anda. Perlu Anda ketahui bahwa dalam pengisian skala ini hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah dan semua data yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya. Penyusunan tesis ini sangat bergantung pada data yang akan Anda berikan, sehingga saya sangat berharap Anda dapat memberikan jawaban pada setiap pernyataan dengan jujur dan sesuai kenyataan tanpa ada pernyataan yang terlewat, karena tidak ada jawaban yang salah atau benar dalam mengerjakan skala ini. Atas partisipasi dan bantuan Anda saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Hormat saya,

Juandra Prisma Mahendra

IDENTITAS DIRI

Nama/ Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin : L / P (lingkari salah satu)

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja : tahun bulan

Petunjuk Pengisian Skala

Anda diharapkan menjawab setiap pernyataan dalam skala ini sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran Anda yang sebenarnya dengan cara memilih:

SS : Bila Anda merasa **Sangat Sesuai** dengan pernyataan tersebut

S : Bila Anda merasa **Sesuai** dengan pernyataan tersebut

TS : Bila Anda merasa **Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut

STS : Bila Anda merasa **Sangat Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut

Berikan tanda *checklist* (✓) pada kolom jawaban yang Anda anggap paling sesuai dengan diri Anda.

Skala 1

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya percaya bahwa saya terpenggil dengan pekerjaan saya sekarang ini				
2	Saya mencari sebuah panggilan dalam karir saya				
3	Pekerjaan membantu saya menjalani tujuan hidup saya				
4	Saya mencari pekerjaan yang akan membantu saya menjalani tujuan hidup saya				
5	Saya sedang mencari karir yang pada akhirnya membuat dunia menjadi tempat yang lebih baik				
6	Saya berniat menjalani karir yang akan meberi arti pada hidup saya				
7	Saya menginginkan pekerjaan yang memenuhi sebagian kebutuhan masyarakat				
8	Saya tidak percaya ada faktor luar yang menuntun saya menemukan karir saya				
9	Aspek terpenting dalam karir saya adalah peranannya untuk memenuhi kebutuhan yang lebih baik				
10	Saya berusaha untuk membangun karir yang bermanfaat bagi masyarakat				

11	Saya tertarik oleh sesuatu di luar saya untuk mengejar pekerjaan saya sekarang ini				
12	Membuat perbedaan untuk orang lain adalah motivasi utama dalam karir saya				
13	Saya mendambakan panggilan jiwa dalam karir saya				
14	Akhirnya, saya berharap karir saya akan sejalan dengan tujuan hidup saya				
15	Saya melihat karir saya sebagai jalan menuju tujuan hidup saya				
16	Saya mencari pekerjaan yang jelas bermanfaat untuk orang lain				
17	Pekerjaan saya memberikan kontribusi yang positif untuk sesama				
18	Saya mencoba untuk mencari tahu panggilan jiwa saya dalam karir				
19	Saya mencoba mengidentifikasi bidang pekerjaan yang ditakdirkan untuk saya				
20	Karir adalah bagian penting dari arti hidup saya				
21	Saya ingin mengejar karir yang sesuai dengan alasan keberadaan saya				
22	Saya selalu mencoba mengevaluasi seberapa manfaat pekerjaan saya untuk orang lain				
23	Saya mengejar pekerjaan saya saat ini karena saya percaya bahwa saya terpanggil				
24	Saya mencoba untuk menjalani tujuan hidup saya saat sedang bekerja				

Skala 2

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saat bekerja, saya merasa penuh energi				
2	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan arti dan tujuan				
3	Waktu terasa berjalan cepat saat saya sedang bekerja.				
4	Saat bekerja, saya merasa kuat dan penuh energi				
5	Saya antusias dengan pekerjaan saya				
6	Saat sedang bekerja, saya melupakan segala sesuatu di sekitar saya				
7	Pekerjaan saya menginspirasi saya				

8	Saat bangun pagi, saya merasa ingin pergi kerja.				
9	Saya merasa bahagia saat bekerja keras				
10	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan				
11	Saya terhanyut dalam pekerjaan saya.				
12	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang lama				
13	Bagi saya, pekerjaan saya sangat menantang				
14	Saat sedang bekerja, saya terbawa suasana				
15	Saat sedang bekerja, saya bisa menjalaninya secara mental				
16	Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan saya				
17	Saat bekerja, saya selalu tekun meski segala sesuatunya tidak berjalan baik				

Skala 3

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya tidak takut menyuarakan pendapat, meski berlawanan dengan opini kebanyakan orang				
2	Secara umum, saya merasa bertanggung jawab atas situasi hidup saya				
3	Saya tidak tertarik dengan kegiatan yang memperluas wawasan saya				
4	Kebanyakan orang melihat saya sebagai pribadi yang baik dan penyayang				
5	Saya menjalani kehidupan saat ini dan tidak terlalu memikirkan masa depan				
6	Saat melihat kisah hidup saya, saya puas dengan segala sesuatunya				
7	Keputusan saya biasanya tidak dipengaruhi orang lain				
8	Tuntutan kehidupan sehari-hari sering membuat saya goyah				
9	Saya berpikir bahwa penting halnya untuk mendapat pengalaman baru yang menantang cara pikir terhadap diri dan dunia				
10	Mempertahankan hubungan dekat bagi saya sangat sulit dan membuat frustrasi				
11	Saya merasa memiliki arah dan tujuan hidup				
12	Secara umum, saya merasa percaya diri dan positif dengan diri saya.				

13	Saya cenderung mencemaskan apa yang dipikirkan orang tentang saya.				
14	Saya tidak bisa menyesuaikan diri dengan orang lain dan masyarakat di sekitar saya				
15	Saat saya merenung, sebagai manusia saya tidak bertambah baik				
16	Saya sering merasa kesepian karena hanya memiliki sedikit teman untuk berbagi				
17	Kegiatan harian saya sering terlihat remeh dan tidak penting bagi saya				
18	Saya merasa banyak orang yang saya kenal lebih berhasil daripada saya.				
19	Saya cenderung terpengaruh oleh orang yang memiliki pendapat kuat				
20	Saya cukup mampu mengatasi banyak tanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari saya				
21	Sebagai seorang manusia, saya merasa sudah mengalami banyak perkembangan				
22	Saya menikmati obrolan dengan anggota keluarga atau teman				
23	Saya tidak mengetahui dengan baik apa yang ingin saya capai dalam hidup				
24	Saya menyukai sebagian besar aspek kepribadian saya.				
25	Saya percaya diri dengan pendapat saya, meski berlawanan dengan keputusan umum				
26	Saya sering merasa kewalahan dengan tanggung jawab saya.				
27	Saya tidak menyukai situasi baru yang menuntut saya untuk mengubah cara lama saya melakukan segala sesuatu				
28	Orang akan mendeskripsikan saya sebagai orang yang murah hati dan mau berbagi waktu dengan orang lain.				
29	Saya senang membuat rencana untuk masa depan dan bekerja untuk mewujudkannya.				
30	Dalam banyak hal, saya merasa kecewa dengan pencapaian hidup saya				
31	Saya sulit untuk berpendapat mengenai hal yang kontroversial				
32	Saya kesulitan menata hidup dengan cara yang memuaskan saya.				
33	Bagi saya, kehidupan adalah proses belajar, berubah dan tumbuh yang berkelanjutan				
34	Saya belum pernah mengalami hubungan yang hangat dan saling				

	mempercayai dengan orang lain.				
35	Sebagian orang tidak memiliki tujuan dalam hidup mereka, tetapi saya bukan bagian dari mereka				
36	Cara pandang saya terhadap diri saya mungkin tidak sepositif kebanyakan orang terhadap diri mereka				
37	Saya menilai diri saya dengan apa yang saya pikir penting, tidak dengan nilai yang dianggap orang lain penting				
38	Saya bisa membangun rumah dan gaya hidup untuk diri saya yang sangat saya sukai				
39	Saya sudah lama menyerah mencoba membuat perbaikan atau perubahan besar dalam hidup saya				
40	Saya tahu saya dapat mempercayai teman saya dan mereka tahu mereka dapat mempercayai saya				
41	Terkadang saya merasa sudah melakukan apa yang harus saya lakukan dalam hidup				
42	Saat membandingkan diri saya dengan teman dan rekan saya, saya merasa senang dengan diri saya				

Lampiran 5

Data Kasar Hasil Penelitian

No	X	Y	M
1	3.17	3.12	2.76
2	3.38	3	2.74
3	3.67	3.71	3.07
4	3.46	3.47	2.79
5	2.92	2.94	2.76
6	3.92	3.47	3.14
7	3	3.12	2.86
8	3	3	2.67
9	2.96	3.12	2.76
10	3.08	3.47	2.74
11	2.71	3.24	2.98
12	3	3.18	2.93
13	2.92	3	2.9
14	3.08	3.12	2.98
15	3.83	3.41	3.29
16	2.96	3	2.69
17	3	3.18	2.83
18	3.25	3	2.62
19	2.67	2.76	3
20	3.79	3	2.24
21	3.42	3.82	3.31
22	3.04	3.29	2.95
23	2.96	2.65	2.86
24	3.08	3.12	3.05
25	3.13	3.29	2.98
26	3.5	3.53	3.55
27	3.54	3.41	3.17
28	3.38	3.06	2.98
29	3.42	3.24	2.9
30	3.67	3.47	2.81
31	3.17	3.24	2.83
32	3.67	3.18	2.98
33	3	3.18	2.93
34	3.21	3	2.9
35	3.13	3.18	3.07
36	3.17	2.94	2.95
37	2.96	3.06	2.64
38	3.17	2.88	2.86

39	3.54	3.18	3.07
40	3.08	2.88	2.83
41	2.88	2.94	2.81
42	3	2.65	2.69
43	2.96	2.88	2.76
44	3.17	3.41	2.93
45	2.92	2.65	2.76
46	2.92	2.65	2.76
47	3.29	2.94	3.38
48	3.33	3.12	3.14
49	3.5	2.88	3
50	3	3.29	2.74
51	3	3.18	2.74
52	3	3.29	2.93
53	2.96	3.47	2.83
54	3.17	3.24	2.69
55	3.67	3.12	3.43
56	2.92	2.65	2.76
57	3.5	3.41	2.81
58	3.17	3.24	2.98
59	3.13	3.06	2.88
60	3.13	3.24	2.98
61	2.92	2.12	2.79
62	3.46	2.88	3
63	2.92	3.24	2.79
64	2.96	3.24	2.9
65	3.25	2.82	2.9
66	2.92	2.88	2.9
67	3.58	2.71	2.98
68	2.92	2.88	2.71
69	2.96	2.76	2.93
70	3.58	3.71	3.1
71	3.25	2.65	2.79
72	2.92	2.94	2.86
73	3.38	2.88	2.79
74	3.13	3	2.88
75	3.88	3.71	3.1
76	3.04	3.41	2.81
77	2.88	2.88	2.67
78	2.92	3.18	2.81
79	3.58	3.53	3.07
80	3.33	3.24	2.76
81	3	3	2.67

82	3.25	3.18	2.93
83	3.17	2.76	2.69
84	3.29	3.18	2.88
85	3.08	3.47	3.02
86	2.96	3.06	3.05
87	3.13	3.47	2.86
88	3.21	3	3.14
89	3.21	3.47	2.98
90	2.79	2.71	2.74
91	3.21	3.88	3.17
92	3.25	3.59	2.83
93	3.08	3.12	2.86
94	3.17	3.12	3.05
95	2.96	2.94	2.83
96	3	2.94	2.9
97	2.96	3.18	3.07
98	2.96	3.12	2.88
99	3.04	3.53	2.93
100	3	3	2.88
101	3	2.82	2.76
102	3.17	3.12	2.93
103	2.92	2.88	2.88
104	3.04	2.65	2.95
105	2.75	2.76	3.12

Lampiran 6

Output Hayes

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.3 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : WE
X : CO
M : PWB

Sample
Size: 105

OUTCOME VARIABLE:
PWB

Model Summary	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,3511	,1233	,0291	14,4857	1,0000	103,0000	,0002

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,1428	,2006	10,6832	,0000	1,7450	2,5407
CO	,2407	,0632	3,8060	,0002	,1153	,3661

OUTCOME VARIABLE:
WE

Model Summary	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,4971	,2471	,0669	16,7358	2,0000	102,0000	,0000

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	,7104	,4416	1,6088	,1108	-,1655	1,5862
CO	,4006	,1024	3,9116	,0002	,1975	,6037
PWB	,3911	,1494	2,6178	,0102	,0948	,6874

***** TOTAL EFFECT MODEL *****

OUTCOME VARIABLE:
WE

Model Summary	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,4433	,1965	,0707	25,1878	1,0000	103,0000	,0000

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,5484	,3126	4,9526	,0000	,9283	2,1684
CO	,4947	,0986	5,0187	,0000	,2992	,6902

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Total effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c_ps
c_cs						
,4947	,0986	5,0187	,0000	,2992	,6902	1,6759
,4433						

Direct effect of X on Y

	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c'_ps
c'_cs	,4006	,1024	3,9116	,0002	,1975	,6037	1,3570
	,3589						

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
PWB	,0941	,0529	,0070	,2144

Partially standardized indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
PWB	,3189	,1727	,0242	,6977

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
PWB	,0843	,0441	,0067	,1780

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:

5000

----- END MATRIX -----

